

UN IMPACTO DE LAS CRISIS DEL MODO DE DESARROLLO NEOLIBERAL: LA EXTERIORIZACIÓN FÍSICA Y JURÍDICA DE LA FUERZA DE TRABAJO.

Julio César Neffa

Investigador del CEIL del CONICET. E-mail: juliocneffa@gmail.com

Palabras clave: subcontratación, tercerización, trabajo precario, trabajo no registrado
Introducción

El objetivo de este trabajo es el de tratar de identificar las causas por las cuales surgen los procesos de subcontratación y de tercerización. A partir de la crisis del modo de producción capitalista desde mediados de los años 70 se pusieron en cuestión las formas tradicionales de organización de las empresas, de la producción y del trabajo, caracterizadas por su gran dimensión, procesos productivos integrados verticalmente y con asalariados contratados por tiempo indeterminado, promoviendo desde entonces la emergencia de los empleos precarios, que engloban viejas y nuevas formas de empleo informal y no registrado.

Pero es necesario recordar que la precariedad, definida en su esencia como “la inseguridad y la inestabilidad del trabajo y el empleo” existió incluso antes de la emergencia del modo de producción capitalista (MPC). Durante mucho tiempo los empleadores recurrieron a ella cada vez que lo necesitaban, porque tenían el poder para hacerlo, no existían organizaciones sindicales ni se había codificado el derecho del trabajo y las reglas vigentes dentro de los talleres de las corporaciones sólo eran válidas para sus miembros, que constituían un universo muy reducido de trabajadores, una suerte de “mercado interno” y “mercado primario” en esa época (como más tarde postularán Piore y Sabel (1988).

I.- La lógica del modo de producción dominante

El MPC se define esencialmente por la contradicción entre propietarios de medios de producción y de fuerza de trabajo asalariada bajo la hegemonía de los primeros, cuya motivación principal es tratar de incrementar y no disminuir su tasa de ganancias. En contrapartida del salario que pagarán luego de se haya utilizado la fuerza de trabajo, adquieren jurídicamente el derecho a determinar los horarios, el lugar y condiciones de trabajo, fijan la disciplina interna de la unidad de producción y se quedan con la propiedad de los bienes o servicios producidos que pueden usar según su libre arbitrio. En virtud de esa relación salarial, legitimada por el derecho individual del trabajo, se apropian de la diferencia entre el valor de cambio y el valor de uso de esa fuerza de trabajo, que los economistas clásicos denominaban plus valor y constituye la base para el proceso de acumulación del capital, impactando sobre los asalariados, los clientes y los consumidores.

La lógica de este modo de producción y de acumulación se caracteriza porque no reconoce la existencia de límites máximos en cuanto a la magnitud de plusvalor absoluto o relativo que pueden obtener, así como de la diferencia entre los precios de venta y el costo total de producción. Es el “primer espíritu del capitalismo” (Boltanski y Chiapello, 2001). Es sobre la forma institucional relación salarial que impactan primero los cambios en el proceso de trabajo.

Apoyándonos en la Teoría de la Regulación (TR) (Boyer, 2007) trataremos de comprender

porqué ese modo de producción, tan contradictorio y conflictivo, ha logrado sobrevivir y hacer frente a varias crisis transformándose cada vez que, debido a su propia lógica y a veces debido a sus propios éxitos, da lugar a un nuevo paradigma productivo cambiando la organización de las empresas y del trabajo y la relación salarial para ampliar sus partes de mercado y evitar la caída de las tasas de ganancia. Es sobre la forma institucional relación salarial que impactan primero los cambios en el proceso de trabajo, definido como el ejercicio de la fuerza de trabajo, que con la ayuda de los medios de producción transforma los objetos de trabajo (productos, insumos, información) para dar lugar a un bien o un servicio dotado de utilidad social para satisfacer necesidades humanas, personales y/o sociales. El estudio de la tercerización y del empleo/trabajo precario pone de manifiesto la necesidad de articular las dimensiones micro y macro económicas.

II.-Las grandes etapas de la evolución del proceso de trabajo y de la organización de la producción

Luego de agotadas las potencialidades del modo de producción feudal, y cuando la revolución industrial ya servía de base para la expansión del modo de producción capitalista en un número reducido de países, surgen nuevos procesos de trabajo.

El “*putting out system*” (Neffa, 1989) –forma específica de subcontratación y tercerización- permitió a los empresarios instaurar una forma de producir que tenía lugar en los domicilios de los trabajadores de oficio que anteriormente se desempeñaban como maestros u oficiales de los talleres corporativos. El saber productivo acumulado por ellos, que constituía su capital, era guardado celosamente como un secreto. Esta fue una de las primeras formas modernas de precariedad: no era seguro ni estable el trabajo, no era propiamente un empleo “típico”, y su continuidad dependía del dinamismo del mercado y del comportamiento de los comerciantes, para los cuales no se establecían obligaciones. Podría afirmarse que de alguna manera el mismo resurge en nuestros días como trabajo a domicilio y como último estadio de los procesos de descentralización, subcontratación y tercerización, incluso para la fabricación de productos de calidad y con precios elevados (la “alta costura”, por ejemplo).

En la etapa de la manufactura aparece el asalariado industrial trabajando con sus propias herramientas durante largas jornadas, sin descansos hebdomadarios, sometidos a deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y con bajos salarios en los establecimientos sometidos a una rígida disciplina, con controles y penas codificadas en los reglamentos internos. La división técnica del trabajo, magníficamente ejemplificada por Adam Smith en su descripción de la fábrica de alfileres, constituyó un importante cambio en la organización del trabajo, pues la posibilidad de supervisar de manera directa y de evaluar en tiempo real el trabajo de los obreros hizo posible la programación de la producción para asegurarse el momento en que podían disponer de los productos, la intensificación del trabajo, con la consiguiente reducción de los costos laborales unitarios y el aumento de la productividad. Los empleos de los trabajadores manuales eran generalmente de carácter precario, sin seguridad ni garantías de estabilidad y su continuidad dependía de la autoridad empresarial en función de las condiciones del mercado, sumamente volátil. Las limitaciones para incrementar las tasas de ganancia por medio del plus valor absoluto provenían no sólo de la escasez de capital sino también de los conflictos laborales espontáneos y de los límites de la resistencia física de la fuerza de trabajo.

La tendencia predominante, en coherencia con el proceso de concentración económica, era hacia la producción integrada verticalmente, incorporando talleres y empresas que

anteriormente eran proveedores o subcontratistas.

En la era del maquinismo o de las fábricas, la introducción de nuevos medios de producción permitían un incremento de la productividad y hacer frente a las reivindicaciones de los primeros sindicatos en cuanto a la reducción de la jornada laboral y al incremento de los salarios, sin que ello impidiera o frenara el proceso de extracción del plus valor, tanto el absoluto como luego el relativo. Los PCI de la época tenían un comportamiento colonial - respecto de países con menor grado de desarrollo relativo de donde extraían materias primas y a los cuales vendían sus productos manufacturados. Al mismo tiempo que este proceso de mecanización se consolidaba, los empresarios prestaron atención al uso del tiempo de los trabajadores y a las formas en que estaba organizado el trabajo pues aquellos habían adquirido conocimientos tácitos y un “saber hacer” que guardaban celosamente como un secreto, porque de ellos dependía su poder de negociación. En ese contexto histórico, la contribución de Frederick Winslow Taylor adquiere toda su significación. La organización científica del trabajo (OCT), articulaba métodos y técnicas tales como la división social (entre concepción y ejecución) y la división técnica del trabajo (desagregado en tareas), la racionalización de la producción y del trabajo, utilizando nuevos métodos y técnicas como el estudio de tiempos y movimientos, prescribiendo tareas simples y de corta duración, la remuneración según el rendimiento, la estandarización de los insumos y las herramientas, la selección del personal según la descripción y requerimientos de los puestos, la creación de puestos de supervisión para entrenar, disciplinar, controlar y evaluar el trabajo de ejecución de cada ejecutante- Las relaciones individuales de trabajo, se orientaban a la eliminación o al menos la reducción del tiempo muerto, considerado como freno a la extracción del plus valor absoluto. La división social del trabajo, es decir entre concepción y ejecución, constituye sin dudas la característica esencial del taylorismo.

El perfeccionamiento de las técnicas y métodos propuestos por Taylor, su aplicación en las empresas industriales norteamericanas y posteriormente en el sector público, tuvieron tal resultado que se difundieron masivamente no solo en Estados Unidos sino también en Europa Occidental y hasta en Rusia luego de la revolución de octubre 1917. La historia económica norteamericana da cuentas del extraordinario incremento de la productividad que, gracias a la intensificación del trabajo y sin necesidad de mucha inversión, trajo aparejada la OCT y la racionalización del trabajo en las empresas de mediana y gran dimensión.

Varias décadas más tarde, el “american system of manufactures” (basado en el uso de máquinas simples para “la fabricación de piezas absolutamente idénticas e intercambiables” que permitían la sistematización de la producción, redujo la dependencia respecto de los trabajadores de oficios altamente calificados y por esa vía abaratar los costos y reducir el tiempo requerido para la producción) incorpora en la fábrica de Henry Ford la banda transportadora y la mecanización, aumentando la productividad, reduciendo el esfuerzo humano pero intensificando el trabajo, sustituyendo trabajo por capital y aumentando el plus valor relativo. Así nació una nueva norma de producción: la cadena de montaje gracias a la banda transportadora reduciendo el tiempo de trabajo que contiene cada producto. Para que la misma funcionara sin inconvenientes ni interrupciones era necesario asegurar la incorporación de fuerza de trabajo, la fidelización de los asalariados, asegurar la aceptación del nuevo proceso de trabajo con su ritmo intenso y aumentar su capacidad de compra de bienes de consumo durable, con lo cual la norma de producción fue acompañada con una norma de consumo (salarios altos e indexables según la dinámica de los precios al consumo y de la productividad) y la búsqueda de promover una nueva norma de vida (instaurando el

paternalismo para estabilizar la fuerza de trabajo y reducir la rotación y el ausentismo). La empresa organizada según los principios fondistas tendía naturalmente a la integración vertical para producir masivamente con el propósito de reducir los costos y de lograr economías de escala, como luego formularán Kaldor y Verdoorn. El gigantismo era sinónimo de productividad y bajos costos.

Esas grandes innovaciones en cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo se fueron difundiendo progresivamente desde esa empresa hacia el conjunto del sector productivo, y dieron origen al concepto de “relación salarial fordista”, o “verdadero empleo” que con algunas variantes tuvo vigencia generalizada en los países capitalistas industrializados durante tres décadas, desde la segunda post guerra mundial (la era de “los 30 años gloriosos”, término acuñado por Jean Fourastié. (Neffa, 1989, Boyer R. 2007).

Durante todo ese tiempo, las empresas de los PCI necesitaban incorporar permanentemente nueva fuerza de trabajo porque el régimen de acumulación era todavía de tipo extensivo; se recurrió a la inmigración programada para cubrir los puestos menos calificados de las cadenas de montaje y en esas condiciones era necesario estabilizar o “fidelizar” a los trabajadores en la empresa para no afectar la funcionalidad de la línea de producción. Eso explica en buena medida los progresos logrados mediante las luchas sociales y las concesiones patronales en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social y la escasa resistencia que ellos ofrecieron a esos cambios, porque no ponían en cuestión las elevadas tasas de ganancia obtenidas. A medida que se desarrolla el proceso de ISI en los países en desarrollo y que los Estados tratan de atraer empresas transnacionales surge la necesidad de establecer sucursales en dichos países y de establecer relaciones de subcontratación con pequeñas y medianas empresas locales para proveerse de piezas y de partes cuya importación se hacía costosa por la política aduanera.

III.-La relación salarial fordista y los “verdaderos empleos”

Desde la segunda post-guerra mundial, en EE.UU. y en Europa se instaura progresivamente un nuevo modo de desarrollo.^[LÉP] El “keynesiano-fordista”, como los regulacionistas denominaron a ese régimen de acumulación, se caracterizó por elevadas tasas de crecimiento del PIB (entre 4 y 6 % durante esos treinta años), de la inversión, del empleo, de las ganancias empresariales y de los salarios flexibilizados pero “para arriba”. La relación salarial fordista consiste en un trabajo asalariado (es decir subordinado de manera formal o real al capital, dependiente, heterónimo, en relación de dependencia), en el contexto de una economía industrial desarrollada que creció a buen ritmo y de manera regular, centrada en el mercado interno, donde predominó una estructura productiva en la cual el sector industrial tenía predominancia. La mayoría de los obreros y empleados ocupados eran de género masculino, trabajaban a tiempo completo (según la duración de la jornada máxima legal vigente y se pagaban con recargo las horas extraordinarias cuando era el caso).

El trabajo en la industria manufacturera que se llevaba a cabo normalmente dentro del ámbito físico de un gran establecimiento urbano era el predominante, se caracterizaba de manera específica por estar regulado de hecho mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), contaba con garantías de seguridad, de estabilidad y estaba declarado o registrado ante la administración del trabajo y el incipiente sistema de seguridad social; los aportes correspondientes otorgaban una protección social que beneficiaba también a la familia del trabajador. La necesidad de fuerza de trabajo fue satisfecha con el proceso inmigratorio, proveniente primero de los países europeos que se industrializaban y

liberaban mano de obra al sustituirla por capital gracias a la introducción de maquinas y herramientas y luego con la atraída desde los PVD por las posibilidades de empleo y mayores ingresos de trabajadores con un menor nivel educativo y sin mucha experiencia en el trabajo industrial.

Predominaban en la industria los convenios colectivos firmados en los niveles de la rama o del sector por las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores más representativas en cuanto al número de sus afiliados; lo acordado tenía vigencia dentro de todo ese ámbito incluso con respecto a quienes no estuvieran afiliados ni se sintieran representados por dichas organizaciones.

El salario, tanto directo como indirecto y las demás condiciones laborales estaban regulados por instituciones y normas que involucraban al conjunto de trabajadores por medio del salario mínimo legal, el convenio colectivo, las normas en materia de asignaciones familiares y seguros sociales. El hecho de contar con un empleo estable y legal otorgaba garantías y facilidades para acceder a préstamos baratos y subsidios al consumo o a la inversión; los salarios se podían incrementar periódicamente estableciendo una relación variable con: 1) la evolución del costo de vida pasado, 2) la productividad global esperada de la rama o el sector, 3) la antigüedad en la firma y 4) los resultados económicos de la empresa. En ese contexto, los salarios reales crecían anualmente de manera lenta pero progresiva, los asalariados en su conjunto percibían un elevado y creciente porcentaje del valor agregado, imperaba la libertad sindical, los sindicatos contaban con gran cantidad de afiliados, gozaban de prestigio y eran representativos de sus bases, con lo cual aumentaba su poder de negociación colectiva.

Pero en el capitalismo los regímenes de acumulación y los modos de producción no tienen asegurada la perennidad.^[1] Con frecuencia su interrupción, crisis o transformación tienen un origen endógeno, es decir no son provocadas sistemáticamente por *shocks* o causas exógenas, sino por su propio dinamismo y a veces por su éxito. Pero progresivamente el gigantismo de las empresas, la necesidad de incrementar las inversiones y la integración vertical de la producción que se difundieron para obtener economías de escala pasaron a constituir un factor de rigidez productiva y de elevados costos totales y unitarios, estimulando la deslocalización y la desintegración vertical de la producción y el recurso a empresas tercerizadas y subcontratistas para reducir costos y transferir hacia ellas una parte del riesgo empresarial. Las resistencias y los obstáculos al crecimiento de la productividad derivados de la aplicación generalizada de los procesos de trabajo que denominamos taylorista y fordista, son conocidos y han sido analizados en otros trabajos (Coriat B. 1975, Boyer, R. 2007, Aglietta, 1976, Neffa, J. 1989) a los cuales nos remitimos por razones de tiempo y espacio.

III.- La crisis del régimen de acumulación fordista. Cambios en la organización de las empresas. Flexibilidad y emergencia de la precariedad.^[1]

A mediados de la década de los años 1970, y debido a su propia lógica, el MPC comienza a experimentar una profunda crisis, debido a la caída en la tasa de crecimiento de la productividad, que interrumpe bruscamente la vigencia del régimen de acumulación fordista en los PCI y, por extensión, también en los países dependientes de su periferia, debido al impacto provocado por el comercio internacional y la acción de las empresas transnacionales (ETN). El detonante –no la causa principal- fue la salida de la convertibilidad del dólar respecto del oro, decidida por el Presidente de los EE.UU. Richard Nixon en 1971 y la posterior elevación de los precios del petróleo.

El estancamiento del crecimiento del PIB, la inflación, y el desempleo fueron los signos más evidentes. Para hacer frente a la crisis un acuerdo se gestó de hecho entre los grandes organismos financieros internacionales y las autoridades norteamericanas; de sus deliberaciones surgió lo que habitualmente se denominó “el consenso de Washington” cuyas principales consignas fueron:

- privatización de las empresas del estado, acusadas de ineficiencia, sobreempleo improductivo, deficiente servicio, altos costos causante del déficit presupuestario, nepotismo y corrupción, etc., [L] [SEP]
- apertura indiscriminada del comercio exterior, para frenar la inflación y compensar la caída del mercado interno, [L] [SEP]
- desregulación de todos los mercados, excepto el de trabajo, [L] [SEP]
- atracción del capital extranjero para compensar la caída de la inversión interna y para [L] [SEP]ganar en competitividad, [L] [SEP]
- reducción de la actividad estatal, en beneficio del espacio de desarrollo del mercado, y [L] [SEP]disminución drástica del gasto público considerado la fuente principal de la inflación, [L] [SEP]
- eliminación de la indexación salarial, para moderar su crecimiento en términos reales, y reformar los sistemas de seguridad social, para disminuir el salario indirecto y frenar [L] [SEP]el incremento de sus costos. [L] [SEP]
- estímulo a la subcontratación de las ETN en dirección de pequeñas y medianas [L] [SEP]empresas de capital nacional, para reducir costos y establecer relaciones con ellas, para protegerse contra las políticas estatales y obtener beneficios impositivos y crediticios. [L] [SEP]Los gobiernos en distinto grado, según la correlación de las fuerzas sociales, adoptaron políticas de ajuste estructural siguiendo esas consignas. Desde mediados de la década de los años 70 y sobre todo en los años 1980 y 1990 se puso en evidencia el gran peso de ese ajuste para provocar la reconversión productiva con severos impactos sobre las empresas industriales de capital nacional, especialmente las PYMES, así como sobre el empleo y los salarios, instaurando diversas formas de flexibilidad, entre las cuales la precarización del uso de la fuerza de trabajo y la subcontratación y tercerización ocupan un lugar central. Emerge así un nuevo paradigma productivo caracterizado por su orientación a satisfacer la demanda, la variedad, la calidad, la productividad, la reducción de los costos, estructuras organizativas más horizontales para favorecer la comunicación interna, buscando la adhesión y la integración del trabajador en la empresa. [L] [SEP]Veamos algunas de las más relevantes según la TR (Boyer, R. 1986). [L] [SEP]

1.- La flexibilización de la producción devino desde mediados de los años 70 en una necesidad imperiosa dado que la economía mundial atraviesa fases de una gran volatilidad y que el volumen y la composición de la demanda nacional y sobre todo internacional era imprevisible debido al proceso de mundialización. La apertura indiscriminada de las economías para expandir la oferta fuera de las fronteras a fin de compensar la caída de la demanda interna, engendró una competencia exacerbada que en poco tiempo puede generar un resultado exitoso o el fracaso y el cierre de las empresas menos dotadas. Para lograr dichos objetivos se recurre a la subcontratación y la tercerización, se utilizan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), las nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo, buscando una reducción de los costos fijos y

variables, innovar en cuanto a los procesos y los productos, introducir la variedad y la novedad en bienes y servicios que satisfagan las necesidades presentes y previsibles de los clientes, mejorar la calidad, asegurar un “service” adecuado de postventa. Esos cambios pueden dar lugar a diversos tipos de empresas caracterizadas de manera diferente según los enfoques teóricos que las inspiran: las “organizaciones que aprenden” (según las teorías evolucionistas), las organizaciones “con producción magra o flaca” (enfoque del MIT siguiendo el esquema de Toyota y otras empresas japonesas), organizaciones basadas en la “intensificación de la ^[L]_{SEP} división social y técnica del trabajo” (taylorianas), y las empresas “tradicionales” (generalmente pequeñas y medianas) que siguen teniendo estructuras simples, con uso abundante de mano de obra, baja dotación de capital, donde se desempeñan trabajadores con un saber productivo de carácter tácito, que usan tecnologías tradicionales, predominan fuertes relaciones interpersonales y una gestión paternalista de la fuerza de trabajo.

Esta flexibilización se desarrolla con diversa intensidad en todos los sectores y ramas de la actividad económica. Es obvio que esta tendencia hacia la flexibilización productiva impulsa la subcontratación y la tercerización y con ellas la del uso de la fuerza de trabajo.^[L]_{SEP}

2.- **La flexibilización del salario directo**, para frenar el proceso de “incremento del salario real que caracterizó a los 30 años gloriosos”, fue un objetivo que se logró en la mayoría de los países por varios medios. Por una parte, dejando sin efecto la legislación sobre la indexación sistemática según las tasas de inflación, -el salario mínimo vital y móvil-, es decir que disminuyó o dejó de crecer el salario real desde entonces en todos los países casi sin excepción y por consiguiente la parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso, disminución que se acentuó debido a la reducción de los ocupados dentro de la PEA. En segundo lugar, se pusieron topes máximos al incremento del salario nominal por parte de las autoridades de los ministerios de economía y de trabajo, aduciendo que de esa manera se preservaría el empleo, pues si los salarios reales se incrementaban los empleadores tendrían un comportamiento como el propuesto por el Prof. Pigou: no contratarían más personal. Por último eso se logró suspendiendo los procesos de negociación colectiva y fijando salarios por decreto, cuyos montos estuvieron siempre por debajo de la inflación y en muchos casos se incluyeron sumas no remunerativas para reducir las contribuciones patronales al sistema de seguridad social.

3.- **La flexibilización del salario indirecto** es decir de los beneficios extra salariales o de las contribuciones al sistema de seguridad social y de las obras sociales a cargo de las empresas. La justificación de estas medidas fue tratar de estimular la creación de empleos y, para evitar despidos, se otorgaron beneficios impositivos y la reducción total o parcial, durante un cierto tiempo de las cotizaciones patronales. La modalidad más brutal implementada por los empleadores fue el recurso al trabajo no registrado, vulgarmente llamado trabajo “en negro”, con claras connotaciones discriminatorias. A los trabajadores no registrados no se les hacen los aportes previsionales, ni a las obras sociales, las ART, el seguro de vida, etc. ni le corresponden legalmente las asignaciones familiares, vacaciones o licencias. Al no efectuar dichas contribuciones, los empleadores obtienen una reducción de costos, que es de aproximadamente un tercio del monto total del salario si estuviera registrado. Es decir que a pesar de ser asalariados aquellos no tienen acceso a la protección

social y de salud para ellos y sus familias. No pueden mostrar un recibo de sueldo para solicitar a su nombre un crédito ni ser garantía de otras personas. Tendrán más tarde muchas dificultades para justificar ingresos y acceder a la jubilación. Se trata de claros casos de exclusión social.

4.- La flexibilidad de las calificaciones y competencias laborales requeridas, es una consecuencia directa de la flexibilización productiva a la cual hicimos referencia. Para hacer frente a la competencia exacerbada que se ha desencadenado a nivel internacional, las empresas deben introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales, cuyo uso provoca la obsolescencia de las viejas calificaciones, lo cual puede implicar despidos o la reconversión profesional de la mano de obra directamente involucrada. Para hacer frente a estos problemas, cada vez más frecuentes, las recomendaciones consisten en intensificar la formación de los operarios, para actualizar sus conocimientos y en la medida de lo posible procurar volverlos polivalentes, es decir que puedan ocupar alternativamente varios puestos de trabajo. La polivalencia permite responder más rápidamente y con menores costos a las ausencias del personal, pero esto trae como consecuencia una intensificación de la carga de trabajo.

Normalmente los trabajadores no se oponen a estas exigencias pues de ello depende la continuidad de su empleo o la posibilidad de acceder a otros de mayor responsabilidad. Pero de esas acciones se benefician los trabajadores más jóvenes y con mayor educación formal. Obviamente este esfuerzo y la mayor calificación debería ser reconocido socialmente, en materia salarial y de promoción profesional.

5.- La flexibilización del tiempo de trabajo ha dado lugar a muchas controversias. La implementación de nuevas tecnologías o los procesos de subcontratación o tercerización pueden traer aparejados modificaciones de la franja horaria para satisfacer a los clientes y usuarios, incrementar el trabajo nocturno o por turnos rotativos para amortizar más rápidamente las maquinarias y equipos, que finalmente acarrearán impactos sobre la salud de los trabajadores afectados. En otros casos se fijan nuevos horarios de ingreso o salida del establecimiento, o se imponen largos periodos de tiempo inactivos y no remunerados entre las dos fracciones de la jornada, donde los trabajadores deben permanecer a la espera en el establecimiento o en su proximidad, porque en esos horarios es escasa la presencia de clientes. Con frecuencia se impone trabajar los días sábados, domingos y/o feriados para ampliar la atención al público y facilitar su acceso a los locales. Si todos esos cambios son impuestos y no se negocian, pueden complicar la vida familiar, dificultar el acompañamiento de los hijos de corta edad a establecimientos educativos con horarios muy estrictos, generar dificultades para que los trabajadores puedan seguir estudios regulares, cursos de actualización, o participar regularmente en la vida cultural y asociativa. Los problemas se agravan cuando, debido a la subcontratación y la tercerización, se producen deslocalizaciones o la apertura de sucursales lejos de la casa matriz o el lugar donde se estaba trabajando, ampliando el tiempo de traslado y los costos de transporte.

6.- La flexibilización del sistema de relaciones de trabajo, para pasar de lo colectivo a lo personal o individual. En materia de relaciones colectivas de trabajo, los empresarios amparados en los cambios legislativos buscaron descentralizar el sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas desde el nivel del sector o la rama de actividad hacia la firma o incluso el establecimiento, para tener en cuenta las especificidades de la

firma y al mismo tiempo debilitar o dejar de lado las organizaciones sindicales y estimular las relaciones interpersonales de la gerencia de recursos humanos con cada asalariado, estrategia que les permite obtener un mayor margen de libertad para llevar a cabo procesos de reestructuración.

7.- Por último, la flexibilización de la relación salarial es lo que con mayor frecuencia ha dado lugar a la precarización del empleo, desplazando los “verdaderos empleos”, la “relación salarial fordista” o los “empleos típicos”. Estos se caracterizaban por la estabilidad y la seguridad en el empleo, los contratos de duración por tiempo indeterminado (CDI), la vigencia plena del derecho del trabajo y de la seguridad social, así como de la libertad sindical para agremiarse y negociar colectivamente. Se trataba de empleos registrados ante la Administración del Trabajo y el empleador debía efectuar los aportes previsionales y las contribuciones para las obras sociales sindicales. Sus derechos y deberes, así como los salarios y las oportunidades para la promoción, están regulados por un convenio colectivo o por un estatuto profesional.

La flexibilización en la modalidad de la relación salarial es lo que más ha variado según los países y las fases del ciclo económico. Fue la OCDE la que propugnó desde fines de la década de los años 1980 ciertas modalidades de precarización, encubiertas bajo la denominación de flexibilidad laboral; pero fue también ella la que a mediados de la década pasada hizo una revisión de sus posturas pues con estudios macroeconómicos y econométricos se comprobó que su impacto para generar nuevos empleos había sido escaso o nulo. Por otra parte, cabe recordar que la relación salarial de los nuevos trabajadores contratados de manera generalizada como trabajadores autónomos o monotributistas (inclusive por el sector público) que son prestadores de servicios, deja de estar regulada por el derecho del trabajo y de la seguridad social, para situarse en el ámbito del derecho comercial o civil, considerándose una actividad comercial. En el sector público, esta situación generadora de empleos precarios derivada de las políticas de reducción del gasto, ha contado con el decidido impulso y apoyo de las organizaciones financieras internacionales estimulando celebrar contratos de locación de obra o de servicios con los nuevos empleados públicos.

La experiencia argentina fue un ejemplo muy claro de que, por el contrario, su aplicación vía reformas de la legislación laboral y en un contexto de crisis, contribuyó para alcanzar (en mayo de 2002) los máximos niveles históricos de desempleo, subempleo, informalidad y trabajo no registrado.

La relación salarial del trabajador con su empleador define derechos laborales con directas implicancias sociales y constituye el fundamento de su identidad social. La precariedad no debería ser vista entonces sólo desde el ángulo de la inestabilidad e inseguridad económica y social, sino también en función del tipo de proceso de trabajo que ejecuta el trabajador, de la retribución material y simbólica que recibe, del reconocimiento social obtenido a cambio de sus esfuerzos y de las relaciones sociales que se establecen en la empresa u organización.

La subcontratación ha permitido poner en práctica, sobre todo en las empresas subcontratistas, la mayoría de las formas de flexibilización de la fuerza de trabajo que se han mencionado. En esencia es una consecuencia de la progresiva y espasmódica emergencia de un nuevo paradigma productivo luego de la crisis y las reformas estructurales de mediados de los 70, que entre otras cosas ha cuestionado la racionalidad

económica de las grandes empresas y de la integración vertical de la producción donde predominaban los “verdaderos empleos”.

La existencia de empresas subcontratadas (que pueden ser medianas, pequeñas y en el límite hasta unipersonales como sería el caso de trabajadores por cuenta propia) se amplió y diversificó en todos los sectores, incluso el sector público, desde mediados de los años 70, luego de la crisis.

Con respecto al viejo paradigma productivo, la subcontratación significa la des-integración vertical del proceso productivo dejando a cargo de otra empresa, concursada o designada de manera discrecional, - que puede ser incluso una subsidiaria o una unidad de negocio de la empresa contratante, pero jurídicamente independiente- la fabricación de piezas o subconjuntos o la prestación de ciertos servicios que anteriormente tenían lugar dentro de la gran empresa con una organización productiva integrada verticalmente.

Por qué las empresas grandes y medianas recurren cada vez con mayor frecuencia a la subcontratación?

Porque en una gran empresa, integrada verticalmente, los costos fijos son muy importantes y a menudo hay indivisibilidades en materia de inversiones, que por su tamaño generan elevados costos. Para poder competir en un mercado mundializado, responder rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de una demanda que es vez mas exigente y que varía fuertemente en el corto plazo, los empresarios deben tratar de reducir sus costos. En ese caso, prefieren actuar directamente sobre los costos variables, es decir esencialmente los salarios directos e indirectos. La subcontratación permite a las grandes y medianas empresas reducir costos porque la producción o los servicios que se subcontratan no son los que generan más valor, sino aquellos que permiten pocos beneficios porque usan tecnologías intensivas en trabajo, que facilitan el desencadenamiento de conflictos, guardando para si las más rentables, las que dan lugar a la “marca”.

Las empresas subcontratistas son a menudo destinatarias de actividades riesgosas, donde reina la incertidumbre, cuando bajan las tasas de ganancias para el conjunto del sector o de la rama de actividad.

Las empresas contratantes, por su magnitud y porque frecuentemente tienen que contar con organizaciones sindicales propias o comisiones sindicales internas, son más vulnerables a los conflictos pues ellas pueden demandar altas tasas de salarios de acuerdo con la productividad promedio de los factores de la producción. Las subcontratistas, debido a su menor talla y a modos de gestión de la fuerza de trabajo con orientaciones a menudo paternalistas tienen con frecuencia tasas de sindicalización mas bajas que el promedio de la rama. Puede ocurrir entonces que una empresa subcontratista, resultante de la tercerización, establezca salarios más bajos y con menores beneficios sociales en convenios colectivos con su personal que en el caso de que dichas actividades quedaran a cargo de la empresa contratante, generando para esta una tasa de ganancia elevada.

Por otra parte, los procesos de subcontratación y tercerización ponen de relieve que dentro de estas empresas diversas modalidades mencionadas de la flexibilidad están muy presente, y que se instauran formas diversas de selección y reclutamiento que provocan la segmentación de la fuerza de trabajo, intensificando las divisiones y tensiones dentro del colectivo de trabajo.

Finalmente se consolida una nueva modalidad de división del trabajo, es decir la división social entre empresas que es una modalidad de gestión, para reducir costos y ganar en flexibilidad.

En algunos casos las empresas subcontratistas son una emanación de la empresa

contratante, aunque jurídicamente sean autónomas, que esta crea para lograr varios objetivos: resolver complejos problemas de gestión de la producción generados por el efecto dimensión, reducir el personal de planta permanente que es más sensible ante la acción sindical, intensificar el trabajo de sus miembros por la presión que ejerce el desempleo o simplemente para reducir sus costos unitarios de producción.

V.- Modalidades e impacto de la precarización

Habida cuenta de la difusión de la tercerización y la subcontratación ¿cuáles han sido las modalidades más relevantes de la precarización del empleo, a partir de la experiencia argentina? Los prolongados periodos de prueba, que podían ser renovados sucesivamente sin límites; los contratos de duración por tiempo determinado (CDD); los empleos contratados por intermedio de las empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario provistos mediante un pago de los servicios, y el desarrollo de los trabajos denominados “informales”. Las empresas de servicios eventuales (ESE), o de trabajo temporario (ETT), instauran una suerte de “alquiler de la fuerza de trabajo”, que da lugar a un “comercio de personas” (Caire, 1975) generando una triangulación, donde el trabajador es pagado por una empresa pero genera valor y plus valor en otra. Las ESE o ETT obtuvieron la autorización legal para ofrecer normalmente personal que cubriera de *manera temporaria* el reemplazo de algún trabajador ausente, *haciendo frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significara tareas ajenas a su giro normal y habitual*. Pero con el correr del tiempo no se limitaron a esta función, sino que frecuentemente los trabajadores provistos por ellas cubrían puestos de trabajo de carácter permanente, haciendo tareas propias de la actividad normal de las empresas, sin cambiar de estatuto ni pasar a formar parte del plantel regular y gozar de la condición de “efectivos”. Dentro del establecimiento, debido a la precarización, se produce también la segmentación del colectivo de trabajo, dando lugar a una escisión entre los trabajadores del plantel de la empresa usuaria dotado de estabilidad (mercado primario) y aquellos que provienen del exterior (mercado externo y secundario) que son suministrados por la ETT o ESE. Esta configuración dificulta la acción sindical colectiva pues allí coexisten de manera contradictoria y excluyente un mercado primario de trabajo con uno secundario, un mercado interno con un mercado externo. (Piore, M. y Sabel, C., 1988).

V.1.- Los sectores más vulnerables a la precarización

Debido a los cambios operados en el sistema productivo, durante el régimen de convertibilidad (1991-2001), el trabajo y el empleo sufrieron transformaciones y se fortalecieron las tendencias a la inseguridad y la inestabilidad.

¿Quiénes son los que ocupan prioritariamente los empleos precarios? Los jóvenes, especialmente los que tienen bajas calificaciones profesionales; los trabajadores adultos al final de su vida activa y han sido despedidos o jubilados prematuramente; los trabajadores extranjeros de países vecinos especialmente los indocumentados y con bajos niveles de calificación; las mujeres jefes de hogar con responsabilidades familiares y con bajo nivel educativo; los trabajadores que salen de situaciones de desempleo de larga duración gracias a políticas de empleo.

Discriminando por sectores y ramas de actividad, el porcentaje de trabajo asalariado precario se estancó o bajó con variaciones en la industria y en el sector agropecuario, pero creció en el sector servicios. Según el género, aumentó fuertemente en el caso de las mujeres. Esos tres procesos fueron paralelos.

Cambió la composición del empleo pues en proporción se mantiene o aumenta levemente la ocupación de los no asalariados sobre el total y dentro de los asalariados aumenta en el sector público.

Hay cada vez más empleos cuyo estatuto se sitúa en posiciones intermedias entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia o independiente. Tal es, por ejemplo, el caso del *trabajo para-subordinado* (Supiot, 2004) cuando trabajadores *jurídicamente independientes* se encuentran en una situación de *dependencia económica* similar al trabajo asalariado, pero sin sus derechos. El trabajador sólo puede vender el producto o prestar sus servicios a un número limitado o determinado de clientes (decidido por un empresario), lo cual genera una relación de dependencia económica y otorga un poder económico de coordinación al que organiza su trabajo.

También existen los contratos de trabajo temporario y estacionales y las modernas formas de empleo en empresas subcontratadas o que surgen de la tercerización de la fuerza de trabajo. El objetivo central buscado por todas esas modalidades es reducir los costos fijos y variables de producción, poniendo el acento en los costos salariales.

Lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad y a la inestabilidad de la relación salarial, pero estas malas condiciones pueden reunirse tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados. Pero mientras que los empleos asalariados no registrados claramente desconocen o violan la legislación del trabajo y de la seguridad social, y los empleos “informales” se sitúan en el margen de la legalidad o la ignoran; en cambio los empleos precarios así especificados son generalmente lícitos, se han establecido válidamente por medio de leyes o decretos y de esa manera se los naturaliza, aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo pues aumenta la carga de trabajo con impactos negativos sobre la vida y la salud de los trabajadores.

Los trabajadores precarios son los que no tienen estabilidad ni seguridad en el empleo; ellos se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo, no siempre forman parte de los sindicatos ni son representados por ellos.

En general, el nivel de las remuneraciones y la cobertura de la seguridad social de ellos son inferiores y de menor calidad al de los de asalariados con empleos seguros y estables que realizan tareas similares. Por otra parte, desde su ingreso a la empresa los trabajadores precarios son objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: polivalencia, movilidad interna forzada entre diversos puestos según las necesidades y con frecuencia ampliación de tareas con un contenido superior a las que demanda normalmente el puesto que ocupan, lo cual significa una intensificación del trabajo, que implica una mayor fatiga. Con frecuencia se promueve también en su caso la “gestión por las competencias” para cambiar el comportamiento individual de los trabajadores buscando desarrollar en ellos mayor autonomía, deseos de aprender, responsabilidad, capacidad para resolver problemas, aceptación de los cambios tecnológicos y organizacionales, pero reduciendo la intervención sindical.

La complejidad del tema y su magnitud fueron reconocidos por la OIT. Es a partir de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) celebrada en 2002, y de los estudios previos (Hussmans, 2001) que el concepto de precariedad y el trabajo no registrado se asocia o más precisamente se incluye en el de informalidad. La nueva definición de trabajadores informales (recomendada por la OIT desde 2003) innova sustancialmente, porque incorpora en este subconjunto de la PEA a sectores de trabajadores

cuyos empleos no están sujetos a la legislación del trabajo, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía.

De nuestro análisis surge que la política de estimular la creación de empleos de naturaleza precaria o dejar que surjan empleos no registrados no es una alternativa para combatir de manera definitiva el desempleo o el subempleo. Todos estos fenómenos coexistieron en un mismo periodo histórico, desde que se produjeron varios grandes cambios en la estructura de la PEA argentina: creciente feminización, freno del proceso de asalarización, concentración económica y al mismo tiempo restricciones para la creación de empleos en las grandes empresas, pero aumento del empleo en las micro y pequeñas empresas donde la productividad y los salarios están por debajo del promedio, crecimiento del trabajo independiente o por cuenta propia, aumento de los trabajadores asalariados informales ocupados en microempresas, estancamiento del desempleo y cuando se contabiliza la PEA el subempleo sigue creciendo debido a que se incluyen a los beneficiarios de los planes sociales y de empleo que por definición tienen jornadas reducidas.

Es de suma utilidad la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Piore, M y Sabel, C. 1988) para comprender este fenómeno, porque los empleadores introducen fuertes divisiones sustanciales entre por una parte el conjunto de los empleados estables de la empresa (mercado interno) y por otra parte los que están fuera de ella (mercado externo), pero eso sucede también dentro del colectivo de trabajo, entre los trabajadores estables (mercado primario) y los precarios (mercado secundario) segmentándolos con el propósito de reducir los costos laborales, controlarlos, contar con más libertad de maniobra y flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo.

V.2.- Trabajo precario e integración

Robert Castel puso de relieve que tanto el desempleo y el subempleo como la precarización del trabajo-empleo son síntomas de un deterioro de la integración social que se había construido progresivamente a lo largo del último siglo bajo el impulso de la relación salarial caracterizada como los “empleos típicos”, “verdaderos empleos” o la “relación salarial fordista” a la cual nos referimos anteriormente. Su aporte al conocimiento es valioso porque señala que el problema de la precariedad no se encuentra solamente dentro de la población económicamente activa de los PCI, sino que ha avanzado también en todos los países y sobre los sectores que tenían empleos estables (Castel, 1995). La precarización cambia las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo asalariado contratado con esa modalidad, porque éste se ha debilitado objetivamente dado que no están afiliados ni son defendidos por los sindicatos, no tienen acceso a la misma protección legal y previsional de la que gozan sus compañeros del colectivo de trabajo, significa una mayor subordinación y dependencia, y en el caso de trabajar para empresarios inescrupulosos se vuelven víctimas de una mayor explotación, porque aunque su productividad sea similar a la de sus compañeros que hacen la misma tarea, el excedente que se genera entre el valor de su productividad y sus remuneraciones es mayor.

¿Cuáles son algunos de los costos sociales que genera esta situación?

Como a medida que un país se desarrolla, dentro de la estructura de empleos se observa la tendencia a reducir la proporción de los asalariados con poca calificación por efectos del “sesgo tecnológico” (Petit, P. en Gautié J. y Neffa, J. C. 1998); los procesos de precarización comienzan a provocar la inestabilidad de los trabajadores menos calificados, que por lo general perciben salarios bajos y tienen empleos precarios.

Los asalariados con empleo precario -para hacer frente al riesgo de la inestabilidad y la inseguridad- recurren preventivamente al pluriempleo, aceptan trabajos adicionales de carácter también precarios, se avienen a los “contratos de actividad” (trabajando sucesivamente para varios empleadores), o a los ofrecidos por las empresas de servicios eventuales o de trabajo temporario (ETT), máxime cuando el subsidio por desempleo requiere cumplir con numerosas exigencias, cubre durante un tiempo limitado a un reducido porcentaje de trabajadores y otorga un monto insuficiente de subsidio.

Pero es frecuente asimilar y utilizar de manera indistinta los conceptos de estabilidad y seguridad en el empleo y sus contrarios, la inestabilidad y la inseguridad, lo cual acarrea confusiones cuando se analiza el problema de la precariedad y dificulta la adopción de políticas.

V.3.- Estabilidad e inestabilidad en el empleo

La estabilidad del empleo significa la continuidad en el tiempo de la relación de empleo entre el asalariado y una empresa u organización. Es una dimensión microeconómica, no necesariamente ligada a un solo tipo de contrato de trabajo, pues puede ser el resultado final de una pasantía, que da lugar a un contrato inicial de duración determinada (CDD) y que al finalizar se convierte en un CDI. Puede estar influenciada por el ritmo, los ciclos y las modalidades del crecimiento económico.

La seguridad en el empleo no significa ocupar siempre el mismo puesto de trabajo; es la posibilidad de permanecer empleado en la misma o en otra empresa, pero sin sufrir una interrupción durable en el periodo de tránsito por el mercado de trabajo desde uno hacia otro empleo percibiendo en ese caso el subsidio por desempleo.

Por el contrario, la inestabilidad es la posibilidad de ser despedido o de renunciar voluntariamente al empleo, riesgo que creció rápidamente desde hace un tiempo.

La inseguridad en el empleo consiste entonces en el riesgo de perder involuntariamente un empleo y de encontrarse desocupado durante un cierto tiempo. Este riesgo implica la pérdida total o parcial de sus ingresos, dificultades para acceder a otro empleo (por el impacto de la “estigmatización”) donde los nuevos salarios son generalmente más bajos que los anteriores pues se pierde el pago de la compensación por la antigüedad acumulada en la empresa.

Seguridad, estabilidad y subjetividad

Independientemente de la diferente evolución de los indicadores objetivos de inseguridad e inestabilidad del empleo según los países, la percepción de los asalariados es que ambos han aumentado, trayendo como consecuencia tensiones y sufrimientos por angustia o ansiedad que a término generan problemas de salud, síquica y mental primero, y luego se somatizan.

La percepción de inseguridad tiene repercusiones macroeconómicas, pues al cambiar las expectativas y los comportamientos impactan sobre la demanda, hay más cautela en cuanto al uso del dinero, se moderan o reducen el nivel de consumo y se incrementa el ahorro. Esa percepción influye para limitar la movilidad voluntaria entre empresas y, por miedo, los asalariados prefieren quedarse en el empleo que ocupan aunque no los satisfaga, antes que correr el riesgo de renunciar, buscar otro y no lograrlo.

La sensación de inseguridad contribuye a moderar las reivindicaciones salariales pero al mismo tiempo los sindicatos pueden presionar directamente ante el gobierno por medio de los partidos políticos para intentar que se introduzcan modificaciones en el derecho del

trabajo y de la seguridad social. Por ejemplo: limitar durante un cierto tiempo la atribución patronal para hacer despidos colectivos, subsidiar a las empresas de manera directa o indirecta para que no despidan en momentos de crisis y caída de la demanda, reducir las restricciones legales para solicitar o aumentar el subsidio por desempleo, aumentar el monto del preaviso y de la indemnización por despido, mantener durante un tiempo prolongado el derecho a la protección social por parte de los desocupados y sus familias, etc.

Los crecientes procesos de subcontratación y de tercerización han estimulado el recurso de los empleadores al empleo no registrado, el trabajo por cuenta propia, los micro-empresarios, el trabajo a domicilio y otras modalidades de trabajo precario.

Estadísticamente se observa algo nuevo en los PCI: a medida que pasa el tiempo, también los asalariados de las grandes empresas disminuyen su grado de satisfacción en cuanto a la seguridad y estabilidad de sus empleos, pues constatan que se difunden en su seno los CDD y los ETT para los nuevos asalariados, se recurre cada vez más a la tercerización, la subcontratación y la externalización de una fuerza de trabajo que antes era estable, y a la deslocalización de los establecimientos hacia países donde los costos laborales son más bajos, el derecho del trabajo es endeble y se otorgan facilidades fiscales. La amenaza de deslocalización constituye una fuerte presión para que se reduzcan las demandas por mayores salarios nominales y se acepten disminuciones de los beneficios sociales adquiridos como condición para no verse obligados a cambiar de país o región para no perder el empleo. Es lo que se experimentó en Europa luego de la caída del Muro de Berlín, La sensación de inseguridad es más fuerte entre los trabajadores con poca antigüedad, o durante el periodo de prueba. Pero según la edad y las responsabilidades familiares contraídas, pareciera que los más inquietos frente al riesgo de inseguridad son los de entre 30 y 50 años con responsabilidades familiares, máxime sin están endeudados.

Reflexiones y perspectivas

Por diversas razones, se ha generado una confusión conceptual acerca de *la informalidad, el trabajo no registrado y la precariedad* asimilándolas, porque desde 2003 la nueva definición de informalidad promovida por la OIT incluye el empleo precario.^[1] Para nosotros se trata de tres modalidades diferentes respecto de los empleos “típicos” que predominaron en los países capitalistas industrializados en los “30 años gloriosos”.

El concepto tradicional de informalidad acuñado en 1971-72 por la OIT se aplica desde entonces a los países con economías en desarrollo, para clasificar el empleo y las unidades productivas tomando como criterio las categorías socio-profesionales y de la PEA donde la proporción de empleos asalariados es muy reducida, predominan el trabajo por cuenta propia, el trabajo doméstico remunerado, el trabajo familiar no remunerado, y el empleo en las microempresas.

Por su parte, el concepto de trabajo/empleo no registrado se basa en un aspecto jurídico e institucional, que consiste básicamente en un comportamiento del empleador: la no declaración de los asalariados ante las oficinas públicas correspondientes y el no registro y omisión del pago de los aportes al sistema de seguridad social, mientras que las demás unidades económicas de similares características sí lo hacen. Se ha comprobado que los empleos no registrados pueden encontrarse tanto dentro de las grandes empresas capitalistas de la economía formal como en las unidades económicas informales pero generando en todos los casos precariedad y exclusión social.

Finalmente, los conceptos de trabajo/empleo precario, están vinculados con la forma

institucional “relación salarial” es decir las condiciones, instituciones y normas que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo y son opuestos al “verdadero empleo” por tiempo indeterminado, estable y seguro. Para nosotros, el concepto de precariedad es el más abarcativo y dinámico de los tres, pues incluye a los de informalidad y trabajo no registrado y a un porcentaje cada vez más grande de las formas específicas de empleo tanto formales como informales, registrados como no registrados, que se alejan de los “verdaderos empleos” creando una sensación de inseguridad e inestabilidad en cuanto a los ingresos, y que además atentan contra la salud física, síquica y mental de los trabajadores.

En consecuencia, de alguna manera, todas las modalidades de trabajos/empleos informales y los que se encuentran en las unidades económicas informales, así como los trabajos/empleos no registrados, adoptan diversas modalidades según sea el régimen de acumulación pero tienen en común su carácter precario. Es decir que la precariedad es una categoría específica de la relación salarial que incluye al trabajo/empleo informal y al trabajo/empleo no registrado.

Bibliografía

- Aglietta, M. 1974 “Régulation et crise du capitalisme,” Calmann-Levy, Paris.
- Boltanski L. y Chiapello, M. 2001. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Ed. PUF, Paris.
- Boyer R. (Director) 1986 *La flexibilité du travail en Europe*, Editions La Découverte, Paris
- Boyer, R. 2007 *Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación*, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 2007.
- Boyer, Robert y Neffa Julio César, 2005 *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas*. Miño y Dávila, CEIL-PIETTE/CONICET, CDC, Buenos Aires.
- Boyer, Robert y Neffa Julio César, 2007 *Salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo: la experiencia argentina*, Ed. Miño y Dávila, CEIL-PIETTE/CONICET, CDC, Buenos Aires.
- Boyer, Robert, 2007 *Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación*. Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Caire, Guy, 1973 *Les nouveaux marchands d’hommes. Etude du travail interimaire*. Ed. Economie et Humanisme, Les Editions Ouvrières, Paris.
- Castel Robert, *La metamorfosis de la cuestión social*. Versión castellana de la traducción francesa en Fayard, Paris, 1995.
- Coriat, B., 1975 *El taller y el cronometro*, Ed. Siglo XXI, México.
- Boyer, Robert y Saillard, Yves, 1996 /1997 /1998. *Teoría de la Regulación. Estado de los concimientos*. Ed. Trabajo y Sociedad/Oficina de Publicaciones del CBC,/ Eudeba, Vol. I, II y III, Buenos Aires.
- Husmanns, Ralf 2001 “*Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework*”, documento presentado en la Quinta Reunión del Grupo de Expertos sobre estadísticas del sector informal (Grupo de Delhi), Nueva Delhi.
- Neffa, Julio César 1989 *El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford* CREDAL/CNRS, Hvmánitas, Buenos Aires.
- OIT 2003 *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
- Paugam, Serge 1997 *Les salariés de la precariedad, Les nouvelles formes de l’intégration professionnelle*, PUF, Paris.

Piore, M, y Sabel, C. 1988 *Les chemins de la prospérité*, Hachette, Paris. [L] [SEP] PREALC 1978
Sector informal funcionamiento y políticas, PREALC, Santiago de Chile. Suppiot Alain
1998 *Au delà de l'emploi*, OIT, Bureau International du Travail, Genève.